

**PENGARUH HUMAN CAPITAL TERHADAP KINERJA PADA
KARYAWAN UNIT SIMPAN PINJAM KOPERASI SERBA USAHA (KSU)
MEKAR SURYA KARANGANYAR TAHUN 2016**



PUBLIKASI ILMIAH

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

Doddy Wahyu Triatmaja

B100120024

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
UNIT SIMPAN PINJAM KOPERASI SERBA USAHA (KSU) MEKAR
SURYA KARANGANYAR**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

Doddy Wahyu Triatmaja

B100120024

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Kussudyarsana, S.E., M.Si

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT SIMPAN PINJAM KOPERASI SERBA USAHA (KSU) MEKAR SURYA KARANGANYAR

Oleh:

Doddy Wahyu Triatmaja

B100120024

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas EkonomidanBisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



Pada hari Jumat, 29 Juli 2016

dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji:

1. Drs. Wiyadi, MM, Ph.D.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Muhammad Sholahuddin SE. M.Si.
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Kussudyarsana, SE., M.Si.
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()


Dekan

Dr. Triyono, S.E., M.Si.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 29 Juli 2016

Penulis



Doddy Wahyu Triatmaja

B100120024

PENGARUH HUMAN CAPITAL TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN UNIT SIMPAN PINJAM KOPERASI SERBA USAHA (KSU) MEKAR SURYA KARANGANYAR TAHUN 2016

Abstraksi

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan, ketrampilan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pada karyawan unit simpan pinjam koperasi serba usaha (KSU) mekar surya karanganyar tahun 2016. Sampel yang digunakan pada karyawan unit simpan pinjam koperasi serba usaha (KSU) mekar surya karanganyar tahun 2016 dengan jumlahnya sebesar 39 responden. Alat analisis yang digunakan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinan. Hasil ini diolah dengan menggunakan Software SPSS.

Hasil yang diperoleh adalah pada variabel tingkat pendidikan, ketrampilan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dibuktikan dengan nilai sig. tingkat pendidikan 0,006, nilai sig. ketrampilan 0,026 dan pengalaman kerja 0,001 yang lebih kecil daripada 0,05. Nilai uji F sig. 0,00024 lebih kecil daripada 0,05 sehingga variabel tingkat pendidikan, ketrampilan, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Unit Simpan Pinjam Koperasi Serba Usaha (KSU) Mekar Surya Karanganyar. Dari hasil penelitian ini kontribusi yang dapat dicapai tingkat pendidikan, ketrampilan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 74% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 26%.

Kata kunci: Tingkat Pendidikan, Ketrampilan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this research was to examine the effect of the level of education, skills and work experience to the performance on employee savings and loan koperasi all-round effort (KSU) solar bloom karanganyar 2016. The sample used in employee savings and loan koperasi all-round effort (KSU) solar bloom karanganyar 2016 with the number of 39 respondents. Analyzer used to test the validity, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression, t-test, F and determinant coefficient. These results were processed using SPSS software.

The results obtained are at variable levels of education, skills and work experience have a significant effect on employee performance. This is evidenced by sig. education level 0.006, sig. skills and work experience 0.001 0.026 smaller than 0.05. F test value sig. 0.00024 smaller than 0.05 so that the variable level of education, skills and work experience simultaneously significant effect on the performance of employees in the Savings and Loans Unit Business Multipurpose Cooperative (KSU) Surya Mekar Karanganyar. From the results of this study contribute to achieve the level of education, skills and work experience on the performance of employees by 74% and the rest influenced by another factor of 26%.

Keywords: Level of Education, Skills, Work Experience, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan dan pertumbuhan dunia bisnis yang semakin pesat menyebabkan perusahaan harus melakukan perbaikan di segala bidang agar tetap bertahan dan meningkat dalam jangka panjang dengan produk dan pelayanan

yang berdaya saing tinggi. Kondisi ini mengharuskan manajemen agar dapat meningkatkan strategi agar mampu untuk bersaing.

Unsur utama dalam memajukan organisasi adalah sumber daya manusia, sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia memberikan pengaruh yang besar. Semakin baik SDM maka akan semakin baik pula kinerja di dalam perusahaan tersebut. Sebaliknya semakin rendah mutu SDM yang dimiliki maka semakin menurun kinerja di perusahaan dan akan mengakibatkan perusahaan hancur.

Untuk meningkatkan produktifitas dan persaingan tersebut, Dalam mencapai produktivitas yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting, karena berhasil tidaknya suatu usaha diperlukan adanya sumber daya manusia (*human capital*) yang akan dapat bersaing dengan menggunakan keunggulan kompetitif yang diperoleh melalui inovasi-inovasi kreatif yang dihasilkan oleh modal intelektual yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Mayo (2000) mengukur kinerja perusahaan dari perspektif keuangan sangatlah akurat tetapi sebenarnya yang menjadi dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya.

Walaupun sumber daya manusia atau *human capital* dapat mendorong daya saing perusahaan, namun di banyak perusahaan sumber daya manusia masih jarang mendapat perhatian utama. hal ini disebabkan aktivitas perusahaan lebih dilihat dari perspektif bisnis semata. Para pemimpin perusahaan tidak melihat perusahaannya sebagai sebuah unit yang berisi pengetahuan dan ketrampilan yang unik, atau seperangkat keunikan dari aset usahanya yang dapat membedakan produk atau jasa dari para pesaingnya. Menurut Mayo (2000), sumber daya manusia atau *human capital* memiliki lima komponen yaitu *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, dan *workgroup effectiveness*. Masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan.

Manajemen organisasi dituntut untuk mengubah secara fundamental cara kita memandang sumber daya manusia dan hubungan kerja. Ini berarti bahwa upaya pencapaian sukses diwujudkan dengan memandang SDM sebagai suatu sumber keunggulan strategik, bukan hanya sebagai sumber biaya yang harus diminimumkan atau dihindari (Handoko, 2000:185). Suatu perusahaan yang digolongkan berhasil senantiasa meningkatkan produktifitas karyawannya, tetapi ini tergantung pada karyawan tersebut

apakah sudah bekerja secara efektif. Tugas perusahaan disini adalah bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia yang ada.

Dengan adanya tingkat pendidikan, pengalaman kerja, serta ketrampilan tersebut maka diharapkan akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai, dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu meningkatkan kinerja pegawai yang akan memberikan hasil yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Melalui tingkat pendidikan seseorang dapat dengan mudah melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menjamin tersedianya tenaga kerja yang mempunyai keahlian, karena orang yang berpendidikan akan menggunakan pikirannya secara kritis, seseorang yang berpendidikan tinggi akan mempunyai pemikiran yang lebih maju. Menurut Hasbullah (2009:1) menyatakan bahwa “Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat.” Lebih lanjut Hasbullah (2009:1) menyatakan bahwa “Pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.”

Melalui pengalaman kerja dapat lebih mempunyai kemampuan fisik maupun mental, untuk dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pengalaman kerja adalah ukuran waktu lamanya masa kerja yang telah di tempuh seseorang dengan memahami tugas –tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Ranupandojo, 2004). Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau ketrampilan yang telah diketahui seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (trijoko, 2004) dengan pengalaman kerja yang baik diharapkan karyawan dapat memberikan kinerja yang semakin baik pula dan bisa menjadi contoh karyawan yang baru bergabung kedalam perusahaan.

Dengan ketrampilan karyawan akan mudah menyelesaikan tugas-tugasnya dengan cepat dan benar. Keterampilan Kerja menurut Hasibuan (2000:54) keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang di tugaskan kepadanya. keterampilan disini mencakup teknikal skiil, human skiil, conceptual skiil, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan. Sebagai manifestasi dari fungsi pengembangan tenaga kerja, sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus diberi pendidikan, pengalaman kerja, dan ketrampilan.

KSU Mekar Surya karanganyar merupakan salah satu koperasi di wilayah karanganyar, di mana lingkungan pesaing bisnis sangat kompetitif. Hal ini dikarenakan

menjamurnya lembaga-lembaga keuangan baik koperasi maupun lembaga keuangan lainnya di wilayah karanganyar. KSU mekar surya karanganyar di tuntut untuk melakukan upaya agar mampu bertahan dalam iklim persaingan yang semakin kompetitif tersebut. Salah satu upaya KSU Mekar Surya Karanganyar untuk dapat bertahan dan memajukan usahanya adalah dengan meningkatkan kinerja koprasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH HUMAN CAPITAL TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN UNIT SIMPAN PINJAM KOPRASI SERBA USAHA (KSU) MEKAR SURYA KARANGANYAR TAHUN 2016”**.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi target pada penelitian ini adalah seluruh karyawan unit simpan pinjam koperasi serba usaha (KSU) mekar surya karanganyar. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan unit simpan pinjam koperasi serba usaha (KSU) Mekar Surya Karanganyar yang berjumlah sebanyak 39 responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner penelitian ini dibagi kedalam dua bagian. Bagian yang pertama merupakan karakteristik responden, sedangkan bagian yang kedua merupakan butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel bebas, tingkat pendidikan, ketrampilan, pengalaman kerja, dan variabel terikat kinerja. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert 1-5. Indikator pernyataan dalam penelitian ini dikembangkan dengan mengacu pada indikator dari Ferdinand (2006).

Uji validitas menggunakan metode *bivariate pearson* yang menggunakan ketentuan r hitung atau *pearson correlation* $> r$ tabel atau dengan signifikasinya $< 0,05$. (Nunnally dalam Ghozali, 2001).

2.2 Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (Ghozali, 2001). Adapun bentuk persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y = kinerja

a = Konstanta

b1,b2,b3,b4 = Besaran koefisien dari masing-masing variabel

X1 = Tingkat Pendidikan

X2 = Ketrampilan

X3 = pengalaman kerja

e = Standar Kesalahan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini digolongkan berdasarkan atas jenis kelamin, pendidikan dan pelatihan. Karakteristik responden berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa frekuensi jenis kelamin, perempuan (51,3%) dan laki-laki (48,7%). Frekuensi tingkat pendidikan, sma (12,8%), d3 (25%), S1 (59%), S2 (2,6%). Frekuensi pelatihan 1-3 kali (74,4%), 2-6 kali (15,4%) 7-9kali (7,7%) 10-12 kali (2,6%).

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.172	3.453		-.919	.365
	TINGKAT PENDIDIKAN	.555	.189	.307	2.935	.006
	KETRAMPILAN	.461	.198	.305	2.330	.026
	PENGALAMAN KERJA	.685	.187	.424	3.664	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan dari hasil tabel diatas dapat disusun bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -3,172 + 0,555 X_1 + 0,461 X_2 + 0,685 X_3 + e$$

3.1 Variabel Tingkat pendidikan (X₁)

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa t hitung 2,935 dengan sig. 0,006 yang lebih kecil dari pada 0,05 maka Ho ditolak artinya secara parsial variabel tingkat

pendidikan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Unit Simpan Pinjam Koperasi Serba Usaha (KSU) Mekar Surya Karanganyar.

3.2 Variabel ketrampilan (X_2)

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa t hitung 2,330 dengan sig. 0,026 yang lebih kecil dari pada 0,05 maka H_0 ditolak artinya secara parsial variabel tingkat ketrampilan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Unit Simpan Pinjam Koperasi Serba Usaha (KSU) Mekar Surya Karanganyar.

3.3 Variabel Pengalaman Kerja (X_3)

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa t hitung 3,664 dengan sig. 0,001 yang lebih kecil dari pada 0,05 maka H_0 ditolak artinya secara parsial variabel tingkat ketrampilan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di Unit Simpan Pinjam Koperasi Serba Usaha (KSU) Mekar Surya Karanganyar.

3.4 Pengaruh Tingkat Pendidikan, Ketrampilan, Pengalaman Kerja, terhadap Kinerja pada karyawan koperasi mekar surya

**Tabel 2. Hasil Uji F
ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	660.854	3	220.285	33.259	.00024(a)
	Residual	231.813	35	6.623		
	Total	892.667	38			

a Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN, KETRAMPILAN

b Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil yang diperoleh adalah F hitung 33,259 dengan sig. 0,00024 yang lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak artinya bahwa secara simultan variabel tingkat pendidikan, ketrampilan, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Unit Simpan Pinjam Koperasi Serba Usaha (KSU) Mekar Surya Karanganyar

**Tabel 3. Hasil Uji R^2
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860(a)	.740	.718	2.574

a Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN, KETRAMPILAN

Hasil R square yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,740 menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan, ketrampilan, dan pengalaman kerja dapat menggambarkan kinerja karyawan di Unit Simpan Pinjam Koperasi Serba Usaha (KSU) Mekar Surya Karanganyar sebesar 74% dan sisa dipengaruhi faktor lain sebesar 26%.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Tingkat pendidikan, Ketrampilan, dan pengalaman kerja secara individual terhadap Kinerja pada karyawan unit simpan pinjam koperasi serba usaha (KSU) mekar surya.
2. Variabel pengalaman kerja adalah variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja karyawan dengan nilai Beta sebesar 0,685.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Tingkat Pendidikan, Ketrampilan, dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan koperasi serba usaha (KSU)Mekar Surya.
4. Seluruh variabel independen, yaitu Tingkat Pendidikan, Ketrampilan, dan Pengalaman Kerja dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 74%, sedangkan sisanya sebesar 26% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Gozali, imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (edisi kelima.) semarang: Universitas Diponegoro
- Handoko T. Hani, 2000, **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapan belas. BPFEYogyakarta, Yogyakarta.
- Hasbullah. 2009. *Dasar-dasar ilmu pendidikan*. Jakarta: PT Raja grafindo persada.
- Hasibuan, Malayu SP, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.

- Hidayat. A.A.A. 2007. *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisa Data*. Jakarta: Salemba Medika
- Iverson. (2001). *Memahami Keterampilan Pribadi*. CV. Pustaka : Bandung.
- Jamaluddin. 2014. Pengaruh Pendidikan, Kemampuan, dan Keahlian terhadap Prestasi Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. Skripsi. Makassar: Universitas Muslim Indonesia Makassar.
- M. Manullang, (1981), *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mayo, A., 2000. "The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital", *Personal Review*, Vol. 29, No. 4. <http://www.emerald-library.com>
- Rachmawati, E., 2004, *Paradigma Manajemen Baru Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*, Ekonisia, Yogyakarta.
- Schermerhorn, 2005, *Management 8thed*, John Wiley & Sons, Inc, USA.
- Suharto, Edi. (2005). Analisis Kebijakan Publik: Panduan Praktis Mengkaji Masalah dan Kebijakan Sosial. Bandung: Alfabeta.
- Vitzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Winardi. 2004. **Manajemen Perilaku Organisasi**. Cetakan kedua. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.